平成26年１月25日発行・毎月１回25日発行・通巻第437号　ISSN 0386-0159

障害者と雇用 働く広場

2014/2 No.437

特集 アビリンピック 2013 in 千葉

公開座談会 平成 25 年度 障害者週間連続セミナー
精神障害者雇用は今！

この人を訪ねて 全国重度障害者雇用事業所協会 会長 栗原 敏郎さん

「おまわりさんになりたい」愛知県・豊島愛希さん

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指しています

2月号

アビリンピック 2013 in 千葉

（写真）小山博孝／岩尾克治

今年度のアビリンピック開会式は、技能五輪全国大会と合同で開催（幕張メッセイベントホール）

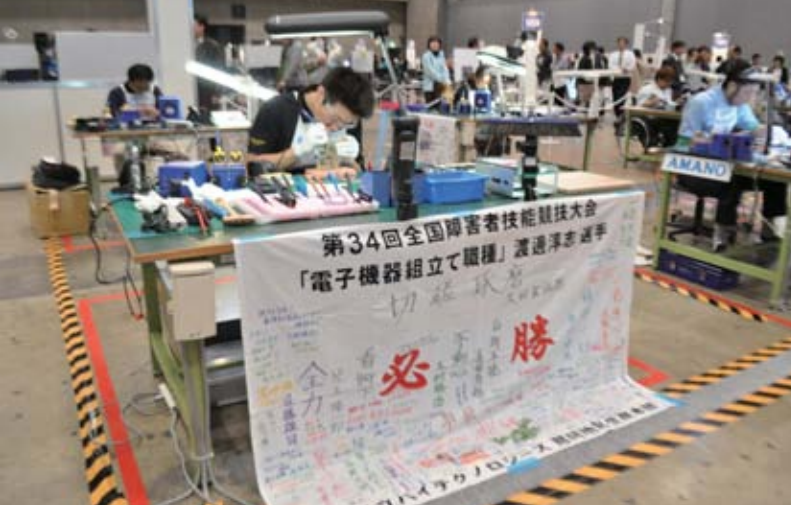
都道府県旗入場

両大会の選手たちで開会式会場は満席だ

技能五輪選手代表山本浩也さんと、
アビリンピック選手代表鈴木智子さんが選手宣誓

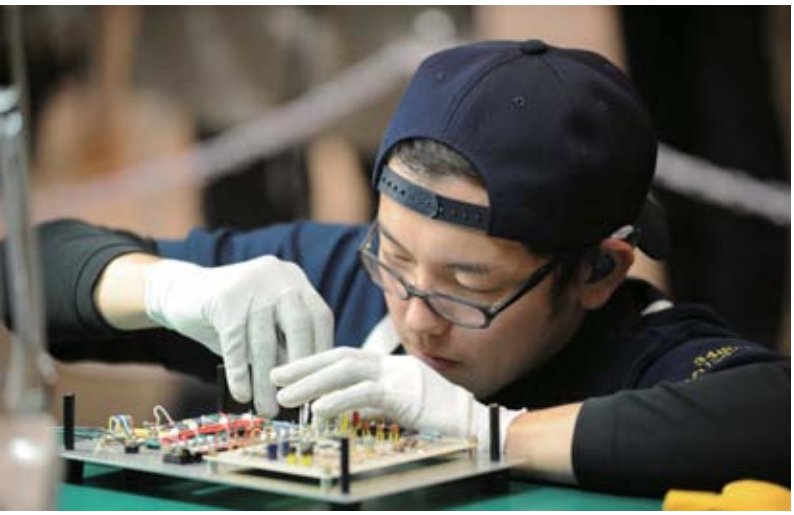
小林利治大会会長（当機構理事長）のあいさつ

都道府県旗入場



【電子機器組立】　職場の応援を得てみごとに金賞の渡邊淳志さん（茨城県）

【ワード・プロセッサ】秋田拓也さん（大阪府）が「パソコンデータ入力」に続いて金賞



【電子回路接続】

【表計算】　今年から初めて実施された競技だ

【コンピュータプログラミング】念願の金賞の門田雅行さん（愛媛県）

【DTP】

【洋裁】

【ホームページ】

CONTENTS

働く広場
障害者と雇用
2014 2月号
No.437

特　集

アビリンピック 2013 in 千葉

障害のある人たちが日頃、職場などで培った技能を競い、企業や一般の人々に理解と認識を深めてもらい、雇用の促進を図ることを目的とした「第 34 回アビリンピック（全国障害者技能競技大会）」が、11 月 22 日（金）から 3 日間、千葉市の幕張メッセで開催された。

グラビア　巻頭・巻末
写真：小山博孝・岩尾克治

アビリンピックルポ　4
文：清原れい子／写真：小山博孝・岩尾克治

この人を訪ねて　14
アビリンピック＋ワークフェアで、相乗効果を
全国重度障害者雇用事業所協会　会長　栗原敏郎

インフォメーション　16
事業主のみなさまへ／「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大されます

エ ッ セ イ　17
彷徨（さまよ）う心　第2回 安心できる居場所を求めて―その２　齊藤　健

『働く広場』公開座談会　18
精神障害者雇用は今！
～精神疾患で休業した従業員の職場復帰に向けて～

N O T E　24
はじめての精神障害者雇用 ⑦
健康管理と環境の変化への対応　福島障害者職業センター 所長　相澤欽一

霞ヶ関だより　26
平成 25 年　障害者雇用状況の集計結果 (1)（平成 25 年 6 月 1 日）
厚生労働省　職業安定局　高齢・障害者雇用対策部　障害者雇用対策課

ニュースファイル　28

掲　示　板　30

表紙の説明　「小学部行事『交通安全教室』をしたときのおまわりさんの様子を見て、かっこいいなと思いました。交通ルールをやさしく教えてくれる、おまわりさんと一緒に『交通安全教室』をやりたいな。子どもたちの細かいところをがんばって塗りました。おまわりさんがかわいく書けたから好きです」
（平成 25 年度障害者雇用支援月間ポスター原画募集・小学校の部　高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長奨励賞受賞）

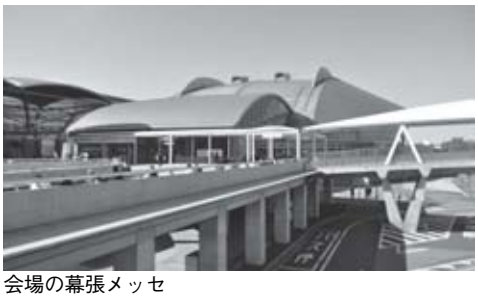
R70
古紙配合率70%再生紙を使用しています

◎本誌掲載記事はホームページでもご覧いただけます。（http://www.jeed.or.jp）

第34回アビリンピック（全国障害者技能競技大会）開催

障害のある人たちが日頃、職場などで培った技能を競う「第34回アビリンピック（全国障害者技能競技大会）」は、11月22日（金）から24日（日）までの3日間にわたり、千葉市の幕張メッセで開催された。

アビリンピックは、技能を競い合うことにより、職業能力の向上を図るとともに、企業や一般の人々に障害のある人たちに対する理解と認識を深めてもらい、雇用の促進を図ることを目的としている。22日は、開会式と技能競技などの会場の下見、23日は技能競技と技能デモンストレーション、24日は成績発表と閉会式が行われた。


会場の幕張メッセ

都道府県旗入場

幕張メッセでの技能五輪・アビリンピックの合同開会式

開会式

技能五輪と合同で

今年のアビリンピック開会式は、第51回技能五輪全国大会と合同で開催された。幕張メッセ・幕張イベントホールは、1階フロアいっぱいに両大会に出場する選手たちが参列、2階は応援や付き添いの人たちが席を埋めた。

午後2時。イメージビデオ「自分と戦え」でオープニング。千葉市消防音楽隊の軽快な演奏にのって、両大会の選手代表2人が会場中央の赤じゅうたんを北から順に都道府県旗を掲げて進む。壇上で、旗を高く掲げる組、旗を大きく振る組、旗に向かってポーズを決める組などさまざまなパフォーマンスで地元をアピール。会場からは大きな拍手がわく。

両大会会長、厚生労働副大臣のあいさつ、内閣総理大臣のメッセージなどの紹介後、競技説明が行われた。選手宣誓は、技能五輪全国大会選手代表の**山本浩也**さん（建築大工職種に出場）がアビリンピックでパソコン操作種目に出場する千葉県の**鈴木智子**さんをエスコートして壇上へ。競技の健闘を誓い、2人で宣誓を行った。

選手宣誓

技能競技（24種目）
洋裁／家具／DTP／機械CAD／建築CAD／電子機器組立／電子回路接続／義肢／歯科技工／ワード・プロセッサ／データベース／ホームページ／パソコン組立／フラワーアレンジメント／コンピュータプログラミング／ビルクリーニング／製品パッキング／喫茶サービス／オフィスアシスタント／表計算／パソコン操作（視覚障害者に限る）／パソコンデータ入力（知的障害者に限る）／縫製（知的障害者に限る）／木工（知的障害者に限る）

技能デモンストレーション（2職種）
IT／クリーニング

入賞した選手、健闘した選手たち

職場の応援をうけ「電子機器組立」の競技に挑む加納絵梨さん（愛知県代表）

「家具」銀賞の可須水要佑さん（愛知県代表）

「フラワーアレンジメント」の田中達也さん（新潟県代表）

深まりつつある秋。抜けるような青空の下、木々が色づいている。「アビリンピック」と「障害者ワークフェア２０１３」の会場は、幕張メッセのホール２・３。午前９時、広い会場で一斉に競技が始まり、ワークフェアが開幕した。

今回のアビリンピックの参加選手は３１８人。地方大会に５回出場し、初めて代表になったという人、競い合う選手たちと接して全国大会のレベルの高さを知ったという人、過去の大会の取材で顔見知りとなった人も何人かいる。

初めて県大会を実施

新潟県では昨年、初めて「フラワーアレンジメント」の種目を実施して、今年初の選手を全国大会に送り出した。まず特別支援学校で体験教室を行い、「技術を極めてみたい」と手を挙げた人たちが練習に励んだ。地元の花屋さんなどが協力し、花材などの全面的な支援を受けて地方大会を行った。「企業に支援をいただいたのがありがたいですね」と付添いで応援にきていた新潟高齢・障害者雇用支援センターの高木江麻さん。

県大会で優勝した**田中達也**さんは「上達が早いし、色合いもきれい」といわれ、練習を重ねてきた。花屋さんは、夏休み中は学校に出向き、直前には店で特訓をしてくれた。中学校の卒業制作で作ったという刺し子のエプロンをかけて、競技に臨んだ田中さんは、「花の種類が多かったので迷いました。初めてで、すごく緊張しました。でも、全国大会で自分の力を見てもらえて、すごくうれしかったです」

残念ながら入賞はできなかったが、精いっぱい頑張った。「生け花が好きになりそうです」とお母さん。今後、ぜひ活躍してほしい。地方大会でできるだけ多くの種目が実施され、全国大会を目指す選手が増えることを願っている。

「喫茶サービス」銀賞の村田紫さん（島根県代表）

今年も銀メダル。でも満足

「喫茶サービス」に出場した島根県の**村田紫**（ゆかり）さんは競技前、金メダルを目指していた。１回目は銅、２回目は銀で、今年は３回目の出場だからだ。「やらなければならないと思うことは全部やってきました。今年は金を取りたいです。まわりをしっかり見て、チームワークに気をつけて競技をしたい」。「金しか残っていないですから」と付き添いの方も期待を寄せる。競技開始前はとてもいい笑顔。競技終了後、１つ失敗したと落ち込んでいたが、結果は銀賞に。「銀だけれど、自分の中では金メダル。精いっぱい頑張ったので、悔いはないです」

「伝統」の技術力を継承

「電子機器組立」で、会社の人たちからの「必勝」の寄せ書きを作業台に張って競技に臨んだのは、デンソーの２人。愛知県代表の**加納絵梨**さんは「たくさん練習してきました。金メダルをとれるかは五分五分です」。三重県代表の**前田清一**さんは「自信はあります」。２人は銀賞・銅賞に。デンソー技術センターの勝誠志郎さんたちが指導してきた。「会社の手話サークルや、彼らから教えてもらった」という手話でやりとり。「前向きな人たちですので、本人のうまくやりたいという気持ちを伸ばしていきたいと思います」。勝さんたちが、かつてのアビリンピックで銀メダルを獲得した聴覚障害者の先輩に技術を伝え、その先輩が本人たちへ。今年も力を発揮した。

応援に応えて

「家具」に出場した愛知県の**可須水要**（かすみよう）

学校で学んだ力を出しきって、「建築 CAD」で銀賞の新山雅人さん（鹿児島県代表）

「フラワーアレンジメント」で銅賞の小林朔巳さん（長野県代表）

「縫製」で銅賞の羽鳥真矢さん（茨城県代表）

佑さんと**水谷亮太**さんは、愛知県立名古屋聾学校に在学中。仲間たちが応援の寄せ書きをしてくれた道具箱を横に置き、競技に臨んだ。学校の先生たちが、緊張しながら作業を進める生徒たちを心配そうに見つめる。「水谷は緊張のし過ぎ。実力を発揮できていません。可須水は完成はしましたが、いつも通りではないですね」。可須水さんが銀賞に。

「建築ＣＡＤ」鹿児島県代表の**新山雅人**さんも、学校の先生が応援に。「建築設計科で勉強しています。過去問を練習して、日本一になりますと学校のみんなにいって出てきましたが、思っていた以上に順調です」。結果が発表され、銀賞を受賞した。

初参加で、練習の成果を発揮

「フラワーアレンジメント」の長野県代表、**小林朔巳**さんは放課後に練習してきた。「お花が好きです。好きなお花はカスミソウ。注意するのは、時間内に間に合うように作ること。花を挿す位置を間違えないようにすること」。開会式前にもホテルで練習した。「いつも通りにできるといいですね」とお母さん。競技を終えて、「練習のときは間に合わなかったのに、競技では奇跡的に時間が5分余った。ほんとによかったです」。初出場で銅賞に。

「縫製」の茨城県代表の**羽鳥真矢**さんも初参加。「練習してきました。時間内にできるか不安です」。羽鳥さんの職場はアパレルメーカーの特例子会社。付添いの方は、「完成品の修正をしていますが、いつもの仕事に比べたら、エプロン製作は楽なはずです。まじめでしっかりして、しかも明るいから、みんなから好かれています。会社全員で応援しています」。会社の人たちから「がんばれ！」のメッセージをもらった。銅賞で、胸を張って報告ができる。

「それなりの覚悟と気合が入っていないと、全国大会での入賞は無理だと思った」、「力を出し切ったので、いい疲れです」、「できたかできないかが大事。できないと一生懸命に教えてくれた先生に申し訳ない」など、参加選手の感想はさまざまだった。

旭化成アビリティのように、岡山、静岡、宮崎と全国の複数の事業所から選手が出場した企業もある。代表選手たちは、今回の経験を今後の仕事に生かしてほしい。

岡山、静岡、宮崎など各地の事業所から、７名の選手が出場した旭化成アビリティ。写真は、「ホームページ」の山根和人さん（岡山県代表）

技能デモンストレーション

ホンダ R&D 太陽とアムコによる「IT」の技能デモンストレーション

先駆的または雇用拡大が期待される二職種で、技能デモンストレーションが行われた。その1つ「ＩＴ」は、ホンダＲ＆Ｄ太陽とアムコの社員が在宅勤務を想定して、自動車のワイパーの平面図から立体形状をコンピュータ画面上に作成する作業を行った。ホンダ太陽・ホンダＲ＆Ｄ太陽社長の簗田准さんにうかがった。

「今年のＩＴは、模擬競技の形式をとりました。３人の競技者は、在宅のイメ

障害者ワークフェア2013

資生堂メーキャップセミナー

ージで意識的に離しました。最終の仕上がりをイメージしながら、どういう段取りでどういう道具を使いながら3次元図面に仕上げていくか。3人のパソコン画面を並べ、一人ひとりの違いを見えるようにしたので、楽しんでいただけると思います。高度な技術ですが、こういう技術を身につければ自宅で仕事ができるかもしれない、というイメージが膨らむのではないでしょうか」

ホンダの「ASIMO」の登場で特設会場も大盛況だ

「障害者ワークフェア2013」には、職場紹介・就労支援・能力開発・福祉車両など、約80の出展があった。

各ブースから、元気な呼びかけが飛び交う。千葉県立市原特別支援学校つるま い風の丘分校の生徒たちは、自分たちで作った干し芋やカリフラワー、白菜を並べた。カキフライを作っている「カン喜」は、冷凍のかきグラタンとホタテグラタンをトースターで温めて、来場者に試食を勧めた。熱々のかきグラタンはおいしかった。

初出展の企業もある。「リベラル」はオフィスの情報化を支援する「ラディックス」の特例子会社で、中古のコピー機などをリサイクルしている。「障害があってもこれだけの仕事ができる」と障害者の仕事ぶりを世の中に広めたいと参加した。「資生堂メーキャップセミナー」は今年も人気で、男性も女性も真剣に手を動かしていた。

特設ステージでは、聴導犬の紹介、人間型ロボット「ASIMO」の大会応援イベント、技能五輪・アビリンピックあいち大会2014のPR、親子で学ぶ「ものづくり体験教室」が行われ、「ASIMO」が登場すると、さまざまな細かい動作に見学の人たちの目が引きつけられた。

「ASIMOは、家を特別に改造しなくても人間が普通に暮らす空間の中で動きやすいように作られているので、大きさが子どもサイズです。ASIMOのために開発された技術をうまく転用すれば、障害のある人や日常生活に不自由さを感じている人の支援に役立つと思いま すし、リハビリなどに活躍する可能性を秘めていると思います」（前出・簗田さんの話）

会場内は来場者や関係者でいっぱい。会場中央に飾られた障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品や障害者雇用職場改善好事例を見入る人も。2014年の開催県、愛知県はイメージキャラクターの「アイチータ」が各競技を紹介するクリアファイルを作成。「来年はぜひ愛知県にお越しください」と積極的にPRしていた。

来年開催の「あいち大会」のPRをする“アイチータ”と愛知県ブース

金賞、おめでとう！

「木工・金メダル」の高林葵さん（鹿児島県代表）

「フラワーアレンジメント」で金賞の
成澤正和さん（埼玉県代表）

「木工」

鹿児島県の**高林葵**さんは沖縄県石垣島出身。特別支援学校を卒業後、本人が希望して、国立・県営鹿児島障害者職業能力開発校に入学した。石垣島から家族と親戚の人たちが応援に。競技を熱心に見つめていたお父さんは「木工が好きなんです。できれば、鹿児島かどこかで就職してほしいのですが」。金賞受賞が就職につながることを期待している。

「コンピュータプログラミング」で金メダルを
獲得した門田雅行さん（愛媛県代表）

「フラワーアレンジメント」

「絶対、金メダルを取ってこい」と送り出された埼玉県の**成澤正和**さんは、園芸専門学校でフラワーアレンジメントを勉強中だ。「花だけでなくて、土の配合から勉強しています」。3つ目の課題、食卓テーブル装飾は終了時間間際に一気にまとめ上げた。「テーブル装飾を作るときは、底辺がうまくできないと全体がうまくできない。オアシスが見えるだけでも未完成になります。時間がギリギリでしたが、底辺がうまくできれば間に合うと思っていました」。金メダルと聞いて「安心しました。金メダルというプレッシャーはあったので」

「今度こそ金メダルだ」「ビルクリーニング」で金賞の
大谷晃弘さん（神奈川県代表）

「コンピュータプログラミング」

競技には、昨年と同じ2人が挑戦した。愛媛県の**門田雅行**さんは「去年よりは自信があります。公開課題はわりとやさしいのですが、本番は難しい」と話していたが、昨年の銅メダルから金メダルに。「1年間、努力しました。競技は難しかったです」。門田さんはデータベース（第31回大会）に続いて2つ目の金メダルだ。

「表計算」の第一号の金メダルは、
吉田文華さん（愛知県代表）に

「ビルクリーニング」

神奈川県の**大谷晃弘**さんは、昨年の全国大会では銀賞だった。「練習は頑張りました。去年、スピードが遅いことがわかったので、スピードを上げて、ていねいさと、慌てずにということを意識しました。掃除機をかけるとき壁にガツンと当ててしまったので、失敗したと思ったのですが、金メダルと聞いてすごくうれしいです。会社の人たちや、同じ班の人たちが前日に『頑張れよ』と応援してくださったので、みなさんのおかげです」

視覚障害者の参加種目、「パソコン操作」の金メダルは、赤星聡視さん（大阪府代表）の胸に

職場での接客体験を生かして、「喫茶サービス」で金賞を受賞した船橋由佳さん（埼玉県代表）

「表計算」

今年初めて実施された「表計算」は、Ｅｘｃｅｌ２０１０を使い、「装飾・編集」「関数式による表の作成」「データ処理」「グラフ作成」の総合的なスキルを競った。金メダルの愛知県の**吉田文華**（ふみか）さんは「練習してきました。課題は難しかったですが、とても勉強になりました。これからの仕事にも使えそうです。各県の選抜メンバーですので、結果が出せてうれしいです。会社にもいい報告ができて、ちょっとほっとしています」

「パソコン操作」

金メダルは大阪府の**赤星聡視**（さとし）さん。「あまり練習する時間はありませんでした。課題は難しかったです。時間が足りなかったので、よくても銀か銅かと思っていました」。大阪市立視覚特別支援学校で勉強中で、「自分には鍼灸マッサージは向いていないと思っているので、パソコン関係で就職したいと思います。東京で就職活動をしたこともありますが、精神的にも体力的にも一人暮らしは大変だったので、大阪で安定的な仕事に就きたいのですが、なかなか難しい」。金賞が、就職に好影響があることを願っている。

昨年は銅、念願の金メダルだ。「縫製」は、市ノ瀬大輝さん（長野県代表）

「喫茶サービス」

埼玉県の**船橋由佳**さんはハンバーグレストランで接客を担当している。「去年は緊張して場の空気に飲まれてしまって、動くのが精いっぱいでした。よかったことは、去年ダメだった部分をトレーニングで直せたこと。今年も前半がグチャグチャだったので、入賞もできないのではと思っていました。金メダルと聞いて、信じられなかったです。会社のみなさんの力をいただきました」

「縫製」

長野県の**市ノ瀬大輝**さんは前回の長野大会で初出場で銅賞。今年はより上の賞を目指して、エプロンを何枚も縫ってきた。金賞という発表にお母さんは「銀はほしいと思っていましたが、信じられません。手が震えています。競技のとき布が変わり、納得いかない、だめだと自己評価が厳しかったので」。本人は「刺し子とか、手縫いが得意です。銀か銅はほしいと思っていたけれど、金を取れてうれしいです。頑張ったかいがありました。みんなのおかげです」。松本養護学校卒業後は、縫製関係に就職できればと考えている。

紹介しきれなかった金賞受賞のみなさん、おめでとう！　ただ、「ホームページ」「データベース」で金賞が出なかったのは少し寂しい。来年の大会まで技術をみがき、審査員を驚かせてほしい。

競技会場には熱心に見学する人たち。啓成会西武学園医学技術専門学校東京新宿校の学生が２人、昨年度金賞を受賞した義肢競技を見つめる。「勉強のため、見に行ってこいと言われました。見たいポイントがありますが、課題は難しいですね」

喫茶店を運営しているという社会福祉施設の人たちは、「喫茶サービスで、お茶を飲みましたが、楽しかったです。みなさんしっかりしていて上手で、とても勉強になりました。目標は出場です！」

開会式の誘導、受付、チラシの配布など、ボーイスカウトやガールスカウト、出展した千葉職業能力開発短期大学校の学生たちなど、今年もボランティアの人たちがイベントを支えてくれた。

喜びのドラマ

「ワードプロセッサ」でも、金賞の秋田拓也さん（大阪府代表・上）、関野賢志さん（神奈川県代表・下）も銅賞に輝いた

パソコンデータ入力からワード・プロセッサへ。メダル獲得

今年も、感動のメダルがあった。知的障害者の出場種目である「パソコンデータ入力」で、過去の大会で金メダルをとった2人が、毎年、出場者が最も多い「ワード・プロセッサ」種目に挑み、大阪府代表の**秋田拓也**さんが金賞、神奈川県代表の**関野賢志**（けんじ）さんが銅賞に輝いたのだ。

関野さんはパソコンスクールに通い、「マイクロソフト　オフィス　スペシャリスト」に挑戦。Ｗｏｒｄは満点、ＥｘｃｅｌとＰｏｗｅｒＰｏｉｎｔも高得点で合格するとともに、Ｗｏｒｄのドリルを購入して練習してきた。本人は気合を入れて、大会前に髪を短くした。

「パソコン教室のインストラクターには、いい意味で期待を裏切ってくれたと言われました。本人には、『今年は楽しく参加すればいい。メダルはあきらめなさい。でも全力は出しなさい』といいました。ドキドキしています」と応援のお母さん。競技を終えて「上出来だったと思うので、次につながる希望が見えてきました。得るものは大きかったので、いい経験ができました」

「日本語入力を頑張れば、金を狙えます」との講評を受けて、「ほんとうにうれしい。ありがとうございます」。本人はパソコンが好き。ぜひ「金」を目指してほしい。

金賞の秋田さんは、ニッセイ・ニュークリエーションでデータや文章の入力などを担当している。ワード・プロセッサへの出場にあたっては、お父さんが熱心に教えた。「入力の早さでは負けるのですが、機能や細かなところは私のほうがわかりますので。練習記録を付けて、今年の競技のバージョンに合わせて、タイピングの練習、過去の課題などを練習してきました」

「2番目か3番目かと思っていたら、1番目に名前が出てきて、うれしくて、思わず叫んでしまいました」とお母さん。「ばっちり。うれしいです。国際大会に出たいです」と拓也さん。拓也さんの次の目標は「ホームページ」。指導するお父さんは「勉強します」と。家族の応援にみごと応えた。

先輩に続いて、激戦を制す

「電子機器組立」に出場した茨城県代表の**渡邊淳志**（あつし）さんには、第31回大会で優勝し、韓国の国際アビリンピックに出場した先輩の**五十嵐彰宏**さんをはじめ、日立ハイテクノロジーズの職場の方たちがたくさん応援にきた。

競技開始を前にして、渡邊さんは「すべてに頑張りました。練習は厳しかった！　精神面も鍛えられて強くなりました。金メダルを取りたい気持ちはあります」。応援の方たちは、「平常心で精いっぱい、悔いを残さずやってほしい」。五十嵐さんは、「2人目の金メダルを獲得してほしい」。

電子機器組立は、日本の代表的な企業の選手たちが技を競い合う種目だ。競技を終えた渡邊さんは、「力は出せました。いまの気持ち？　感動しています！」と充実の笑顔。五十嵐さんも笑顔。「作業時間を守って、落ち着いてできたのでよかった」と技術指導をしてきた上司の評価も高かった。結果は金賞。「うれしいです。ありがとうございます」

「やった、先輩に続いて金メダルだ」「製品パッキング」で金賞の須保光朗さん（山口県代表）。この種目、THK社員の三連覇だ

「電子機器組立」の金賞は、渡邊淳志さん（茨城県代表）

THK、3連覇

3連覇をかけて、プレッシャーを感じながら一生懸命練習してきた選手もいる。「製品パッキング」に出場した山口県代表の**須保光朗**（すほみつお）さんは、勤務先のTHKの先輩が2連勝。「3連覇」への期待がかかっていた。

会社での箱折作業は、競技とは内容が違う。上司の**吉永俊介**さんが特訓。本番の商品の組み入れで使われる善光寺の七味唐辛子をインターネットで購入して練習したというから、意気込みは半端でない。

競技には会社の人たち総勢10人がボランティアで応援に。「本人には3連覇を！と言い続けてきました。3連覇を狙うつもりできています」と吉永さん。

競技開始を前に、審査員が「大きく息を吸ってください」と選手たちに声をかける。9時、競技が始まると、配置図を描き、配置まで練習してきたという須保さんは段取りがいい。化粧箱の組立・梱包緩衝材の組立・商品の組み入れと梱包の3課題が無事終了。会社の人たちに囲まれると、須保さんはほっとした様子。「練習以上でしたよ」と吉永さんが声をかける。

期待通りの金賞で、3連覇達成。「ありがとうございます」と須保さんに言われた吉永さん。「普段はしゃべらない須保が……」と感動の涙。須保さんは、いい笑顔だった。来年の山口県代表選手もTHKから。連勝記録をめざすという。

閉会式では、金・銀・銅賞と努力賞、技能デモンストレーションの特別賞の表彰式が行われた。小林利治大会会長（当機構理事長）が「アビリンピック出場を財産として、明日からの仕事あるいは生活に役立てていただき、自信と誇りをもって一層の活躍をしていただきたい」とあいさつ。来年のアビリンピックは、開催に向けて積極的にPRを行っている愛知県で開催される。イメージキャラクターの「アイチータ」が登場した舞台で、小川悦雄愛知県副知事に大会旗がしっかりと受け継がれた。

今年もいくつもの感動のドラマが生まれた。選手たちの、それぞれの地元でのさらなる活躍を願っている。

吉永俊介さん（右から２人目）

閉会式

次回開催地、愛知県へ

第34回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）

入賞者発表！

金賞

DTP	徳江 真史	京都府	
機械CAD	木村 信隆	千葉県	DIC株式会社 エンジニアリング本部
電子機器組立	渡邊 淳志	茨城県	株式会社日立ハイテクノロジーズ
電子回路接続	横内 庄一	長野県	エプソンミズベ株式会社
歯科技工	柳本 佑	神奈川県	有限会社ケイ・ワークス
ワード・プロセッサ	秋田 拓也	大阪府	株式会社ニッセイ・ニュークリエーション
パソコン組立	大澤 智	長野県	社会福祉法人信濃の里 はたらくぴあっと
フラワーアレンジメント	成澤 正和	埼玉県	学校法人伊東学園 テクノ・ホルティ園芸専門学校
コンピュータプログラミング	門田 雅行	愛媛県	
ビルクリーニング	大谷 晃弘	神奈川県	株式会社互幸ワークス
製品パッキング	須保 光朗	山口県	THK株式会社 山口工場
喫茶サービス	船橋 由佳	埼玉県	株式会社アレフ びっくりドンキー熊谷店
オフィスアシスタント	松原 悠樹	神奈川県	株式会社日立ゆうあんどあい
表計算	吉田 文華	愛知県	中電ウイング株式会社
パソコン操作	赤星 聡視	大阪府	大阪市立視覚特別支援学校
パソコンデータ入力	林 幸平	長野県	長野県飯田養護学校
縫製	市ノ瀬大輝	長野県	長野県松本養護学校
木工	高林 葵	鹿児島県	国立・県営鹿児島障害者職業能力開発校

銀賞

家具	可須水要佑	愛知県	愛知県立名古屋聾学校
DTP	鶴巻 寿	山形県	山形県コロニー協会 山形福祉工場
建築CAD	山田 正人	愛知県	愛知障害者職業能力開発校
建築CAD	東 信彦	熊本県	飯塚電機工業株式会社
建築CAD	新山 雅人	鹿児島県	国立・県営鹿児島障害者職業能力開発校
電子機器組立	加納 絵梨	愛知県	株式会社デンソー 幸田製作所
電子回路接続	木口 和哉	茨城県	株式会社日立製作所 都市開発システム社 水戸事業所
義肢	平安 裕貴	沖縄県	有限会社砂田義肢製作所
歯科技工	古川 晃一	千葉県	株式会社ジーシー
ワード・プロセッサ	小日向教博	長野県	株式会社長野協同データセンター
ホームページ	白瀧 淳	大阪府	大阪市職業リハビリテーションセンター
パソコン組立	原田 大	熊本県	熊本県県南広域本部
フラワーアレンジメント	坂本 朋子	青森県	興陽電設株式会社
ビルクリーニング	鈴木 久良	長野県	株式会社ビジニナル・サービスセンター
ビルクリーニング	池野 哲平	京都府	株式会社ニトリ 高槻店
ビルクリーニング	迫井 雪名	広島県	株式会社不二ビルサービス
製品パッキング	小林 駿太	長野県	株式会社サイベックコーポレーション
喫茶サービス	二宮 真美	愛知県	特定非営利活動法人パンドラの会
喫茶サービス	村田 紫	島根県	石窯パン工房 ドロシー
オフィスアシスタント	鈴木 満美	愛知県	トヨタループス株式会社
表計算	犬丸 富恵	福岡県	国家公務員共済組合連合会 新小倉病院
パソコンデータ入力	岡本 貴志	山口県	社会福祉法人山家連福祉事業会 夢かれん はぁと作業所
縫製	大嶋 留依	愛知県	愛知県春日台職業訓練校
木工	小木曽多洋	愛知県	愛知県春日台職業訓練校

2013（平成25）年11月22日（金）から24日（日）までの3日間、千葉県千葉市で開催された第34回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）は、全24種目の技能競技に47都道府県から318名の選手が集い、日頃培った技能を競うとともに、「障害者ワークフェア2013」などの併催イベントが行われ、盛大な大会となりました。

今大会での入賞者は以下のとおり決定され、11月24日（日）、「幕張メッセ」において、金賞18名、銀賞24名、銅賞25名、努力賞18名の方々が栄えある表彰を受けました。

銅賞

家具	小吉 泰生	鹿児島県	鹿児島県立鹿児島聾学校
DTP	佐藤 進	大阪府	SMBCグリーンサービス株式会社 大阪本社
電子機器組立	藤森 千恵	長野県	エプソンミズベ株式会社
電子機器組立	前田 清一	三重県	株式会社デンソー 大安製作所
義肢	日高 潤	鹿児島県	国立・県営鹿児島障害者職業能力開発校
歯科技工	三井 悟	東京都	和田精密歯研株式会社 東京事業所
ワード・プロセッサ	関野 賢志	神奈川県	ふれあい活動ホーム 第2あかしあ
ワード・プロセッサ	坂本まどか	愛知県	愛知教育大学
データベース	植村 晃	愛知県	新東工業株式会社
ホームページ	内田 康介	滋賀県	特定非営利活動法人アイ・コラボレーション
パソコン組立	赤地 和典	千葉県	
フラワーアレンジメント	小林 朔巳	長野県	長野県長野養護学校 朝陽教室
フラワーアレンジメント	ジャスカ メイメンドーザ	愛知県	愛知県立名古屋聾学校
歯科技工	御田 伴廣	福岡県	和田精密歯研株式会社 博多事業所
ワード・プロセッサ	工藤 綾乃	岩手県	株式会社アミテス
ワード・プロセッサ	髙世 咲希	群馬県	群馬県立二葉高等養護学校
ワード・プロセッサ	長山 友子	宮崎県	社会福祉法人まほろば福祉会 ワークステーションやしろべえ
ホームページ	深澤 謙人	群馬県	共愛学園前橋国際大学
フラワーアレンジメント	山本 定子	香川県	身体障害者福祉センター コスモス園
ビルクリーニング	南海 祐二	島根県	三光ビル管理株式会社
製品パッキング	奥田 真二	滋賀県	株式会社クレール
製品パッキング	山路三千代	福岡県	サンアクアTOTO株式会社
ビルクリーニング	生巣 愛美	群馬県	群馬県立渡良瀬養護学校
ビルクリーニング	鶴ヶ﨑蘭奈	埼玉県	埼玉県立特別支援学校 羽生ふじ高等学園
ビルクリーニング	加藤 貴啓	愛知県	管財株式会社
製品パッキング	匂坂まどか	愛知県	中電ウイング株式会社
喫茶サービス	富島めぐみ	栃木県	栃木県立国分寺特別支援学校
喫茶サービス	大嶋 信之	岡山県	岡山県立岡山瀬戸高等支援学校
オフィスアシスタント	青木 天享	埼玉県	就労支援Jast
オフィスアシスタント	神谷 雅子	岡山県	株式会社ベネッセビジネスメイト 岡山事業所
表計算	砂川 城二	福井県	福井県立ろう学校
パソコンデータ入力	盛長 瑞稀	北海道	北海道函館五稜郭支援学校
縫製	羽鳥 真矢	茨城県	イトキングリーンアイ株式会社 岩間センター
木工	杉山 晶	静岡県	静岡県立あしたか職業訓練校
製品パッキング	鴛海 祐弥	大分県	キヤノンウィンド株式会社
喫茶サービス	長澤 笑子	東京都	第一生命チャレンジド株式会社
喫茶サービス	和田 亜弓	高知県	株式会社ポンニーアヴォワァ店
オフィスアシスタント	吉中 奈美	千葉県	UTハートフル株式会社
オフィスアシスタント	井出 成美	石川県	株式会社中田屋
表計算	浜田 浩二	富山県	パナソニック株式会社オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社
パソコン操作	竹内 和沙	愛知県	株式会社山田商会
パソコン操作	藤田美奈子	京都府	
パソコンデータ入力	玉代勢裕太	沖縄県	社団法人那覇市身体障害者福祉協会 障害者就労支援センターさわやか

努力賞

歯科技工	御田 伴廣	福岡県	和田精密歯研株式会社 博多事業所
ワード・プロセッサ	工藤 綾乃	岩手県	株式会社アミテス
ワード・プロセッサ	髙世 咲希	群馬県	群馬県立二葉高等養護学校
ワード・プロセッサ	長山 友子	宮崎県	社会福祉法人まほろば福祉会 ワークステーションやしろべえ
ホームページ	深澤 謙人	群馬県	共愛学園前橋国際大学
フラワーアレンジメント	山本 定子	香川県	身体障害者福祉センター コスモス園
ビルクリーニング	南海 祐二	島根県	三光ビル管理株式会社
製品パッキング	奥田 真二	滋賀県	株式会社クレール
製品パッキング	山路三千代	福岡県	サンアクアTOTO株式会社

この人を訪ねて

アビリンピック＋ワークフェアで、相乗効果を

全国重度障害者雇用事業所協会会長　栗原敏郎さん

くりはら・としろう　1947年、神奈川県生まれ。1969年、日本大学卒。1974年、金属表面処理加工を行う大協製作所入社、1990年から社長。2007年から全国重度障害者雇用事業所協会会長。藍綬褒章受章

障害者の多様な働き方などを見てほしい

――アビリンピックでは各都道府県の代表選手たちの優れた技能を見ることができます。障害者ワークフェアでは障害者が実際に働いている様子などがわかります。一緒に開催することの意義はどのようにお考えですか。

栗原　昔は、ワークフェアは単独で行っていましたが、２００２（平成14）年からアビリンピックと一緒に開催するようになりました。それぞれが単独で開催するより、集客力でもシナジー効果があり、共催は非常にいい試みだと思います。

　ワークフェアは、障害者の雇用促進のための総合的な催しとして、障害者雇用事業所・福祉施設などによる展示・実演・販売などを行っています。毎年出展する企業もあるし、開催会場に近い企業が出展する場合など、いろいろなケースがあります。

――今回のワークフェアをどのようにご覧になりましたか。

栗原　今年のアビリンピックは、例年のように「機構」と各県の主催ではなくて、「機構」の単独開催ですので、ワークフェアにお客さんがどのくらい来ていただけるのかという心配があったのですが、たくさんの方が見えられました。１日だけですが、良かった、ほっとしたな、という感じがしています。

――ワークフェアではどんなところをアピールしたいですか。

栗原　身体、知的、精神、発達とすべての障害の方を雇用している全国重度障害者雇用事業所協会の会員企業が中心に出展していますが、出展企業は、前回はこうだけれど、今回はこう変えてみたとか、趣向を凝らしています。以前に比べますと、十年一日のごとくという展示はなくなりましたね。

　見学の方には、精神障害の方を雇用している企業、精神障害と知的障害の方を雇用している企業、身体障害の方が中心の企業など、さまざまな企業を見ていただき、いろいろな障害の方が多様な働き方ができることをご理解いただければと思います。障害のある方には、自分でもこういう仕事をしてみたいとか、企業の方には、うちでもこういう仕事なら回せるというところを見ていただきたいですね。

――開催日前日には、自分たちの仕事を見学者に説明するために一生懸命練習している光景が見られました。

栗原　自分で大きな声を出して説明するのは自信がなくてはできないことです。それだけ自分の仕事に自信を持っているのだと思います。

障害者雇用55年。現場の7割が障害者

――ところで、社長をされている大協製作所では障害者がたくさん働いているそうですね。

栗原　障害者を雇用して55年です。先代社長である私の父が、中学校の先生をしている高校時代の友だちから、「特殊学級の生徒が働きたい

けれど働く場がない。働かせてくれないか」といわれて、女性を受け入れました。何年か経つと、パートの従業員たちと同じレベルで仕事ができるようになった。「ある程度の期間をかければ、障害があっても普通の人と変わらない仕事ができるようになる」と思ったのが障害者を雇用するきっかけだったと聞いています。

現在地に工場を引っ越しますと、近くに障害者施設があり、そこの通勤寮から採用して、昭和40年代前半には15～16人が働いていました。いまは、従業員70人のうち障害者は36人。身体障害と精神障害の人が1人ずつ、そのほかは知的障害の人たちです。

私はいったんは大手企業に勤めて、1974（昭和49）年に会社に入りました。当時も、現場には障害を持った人が半数いました。その人たちの力をうまく引き出せる流れを作らないと、企業として成り立っていかないだろうと試行錯誤をして、作業工程を手作業から自動化しました。

――どのような工夫をされたのですか？

栗原　不良品を出さないように、生産性が落ちないようにと、仕事のやり方を改善しました。健常者が6～7人で行っていた作業を障害者2人でできるようにする機械も考案しました。アシスタント的な仕事から彼らがメインになれるような仕事の流れにしたら、生産性も上がり、彼らも中心になって働いてくれるようになりました。いま、現場では障害者が7割です。

――全国重度障害者雇用事業所協会会長になられたのはいつですか。

栗原　一九八九年に法人化された協会がちょうど20年を迎えたときでしたから、今年で6年目になります。会員企業は、賛助会員も含めますと324社。雇用されている障害者数は約7千人、その6割は重度障害者ですが、重度であっても持てる能力を的確に把握し、適職に配置して指導、訓練を積めば、立派な労働力となり、生きがいを持って自立への道を進みうることを実証している事業所の集まりです。

さらにアピールできるイベントに

――今後のワークフェアに向けて、お考えになっていることはおありですか。

栗原　われわれ単独ではなかなか開催はできません。アビリンピックの中にワークフェアの場をいただいているのですから、もっとアピールできるようなことを考えていけたらと思います。

出展ブースは、北のほうから地区別に順番に並んでいます。いつも同じだとマンネリになりますから、業種別に並べて競争させてみたらどうかと事務局長と話していたところです。そうすると、「隣がこうやっているなら、うちも今度はこうしてみよう」という新たな考えが出てくるかもしれません。障害者の雇用についても、「うちはこうしています」とPRの仕方が違ってくるだろうと思います。もう少しブースをいただければ、また違ったバリエーションでできるのかなという感じは持っています。

また、アビリンピックの競技とワークフェアをうまく回れるような会場のレイアウトにしていただければ、お客さんも動きやすいのではないかと思います。

いまは制約があり、火が使えないので、食品関係の企業の方が温かいものを提供できません。昔はラーメンやいろいろな食べ物のお店が出て、「ワークフェアでお昼を食べればいいね」というのが売りでした。特色のあるお店を出せないと、うちの強みが出せないという思いもあります。出展にバラエティがあると、障害者の雇用促進をPRすると同時に、イベントの楽しさも増すのではないかと思います。

――さらに充実したイベントになることを期待しています。ありがとうございました。

小林理事長（左から２番目）と栗原さん

事業主のみなさまへ

「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大されます

～平成 27 年 4 月から、常時雇用している労働者数が 100 人を超える事業主が対象になります～

平成 20 年に障害者雇用促進法改正法（※）が成立し、
障害者雇用納付金制度の対象事業主が段階的に拡大されています。

※障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 96 号）

改正の目的
中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れており、地域の身近な雇用の場である中小企業の障害者雇用の促進を図る必要がある。

適用対象になると

平成 28 年 4 月から、100 人を超える事業主も
前年度（平成 28 年度は、平成 27 年 4 月から平成 28 年 3 月まで）**の雇用障害者数をもとに、**

- ○ 納付金の申告を行っていただきます。
- ○ 障害者の法定雇用率を下回る場合は、納付金の納付が必要となります。
- ○ 障害者の法定雇用率を上回る場合は、調整金の支給申請ができます。

※年度（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）の途中に事業廃止した場合（吸収合併等含む）は、廃止した日から 45 日以内に申告・申請が必要です。

今後のスケジュール

	平成 25 年 4 月～平成 26 年 3 月	平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月	平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月	平成 28 年 4 月～
適用対象となる事業主の範囲	常時雇用する労働者数が 200 人を超える事業主		常時雇用する労働者数が 100 人を超える事業主	平成27年度分の申告・納付開始

障害者雇用の取組みなど、早めの準備をお願いいたします。

メルマガ会員募集中！
JEED　メルマガ　検索

お問合せ先

障害者雇用納付金制度の詳細、各種助成金については、
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページをご覧いただくか、最寄りの高齢・障害者雇用支援センター＊にお問い合せください。

JEED　検索

＊高齢・障害者雇用支援センターは、障害者職業センターの一部門です。

中学2年の時でした。

いつもの通りに児童相談所に行くと、今日は何だか担当の雰囲気が違う…そんな違和感を抱えながら、面接室に呼ばれ椅子に座ると、いつも担当してくれている人とは別に、違うソーシャルワーカーがいました。

挨拶をし、お互いの自己紹介をした後に、ワーカーさんから、一つ話があるといわれました。何かと思ったら、ちょっと齊藤君の適性検査をしてみたいから1カ月間一時保護所に行ってほしい、その後は必ず家に帰れるからといわれたのです。状況がわからないながらも1カ月間なら我慢しようと思い、なんの疑いもなく「わかりました」と返事してしまいました。説明内容が、難しかったので、適当に聞いてしまい、このことが後々納得のいかない結果につながっていったように思います。

あっという間に決められた日程になり、某一時保護所に入所しました。そこで男性職員さんが、1カ月後に審査次第では施設に行くことになるからといったときは、驚きました。頭の中がグルグル回り、状況が呑み込めずにいて…。そのときはとにかく、母親や児童相談のワーカーを信じていこうと思いました。

心の中の不安を抱えながら、一時保護所の生活が始まりました。しかし、自分には一時保護所の生活は想像以上に怖く、苦痛を感じる毎日で、早く時が経ってほしいと願うばかりでした。1カ月が近づき、保護所の担当から、「君は児童養護施設に行くことが決まった」といわれ、自分の知らないところで保護所を出る日も決まり、人生が終わるんだと思いました。保護所を出る前にクリスマス会が開催されました。普段の生活は私語やふざけた行動は一切禁止されていますが、この日は解禁。初めて入所者同士で打ち解けた会話ができ、すごく楽しかったのですが…3日後、児童養護施設に行くことになりました。

その施設は男児ばかりの児童養護施設で、自然に恵まれた場所にありました。送ってきた母親とワーカーは逃げるようにいなくなり、僕は自分の意思に反して、そこで暮らすことになったのです。

入所に至る経緯に関して、僕は何一つ納得していませんでした。施設でも学校にもなじめず、結局学校を抜け出して、応援団の先輩と会ったりもしていました。それがバレて施設の職員に叱られましたが、その頃の僕は居場所のない思いを抱えて、すべてに反抗的な態度をとっていたように思います。

僕は入所して数カ月が経っても、相変わらず職員に反抗したり、からかったりを繰り返していました。そんなある日、ある職員に思いきりグーで殴られました。それから3時間の説教。でもなぜか、うれしかったんです。暴力を肯定するわけではありません。でも、僕に真剣に向き合ってくれる人がいてくれることを感じました。そして、「ここにいていいんだ」と初めて思えたのです。それからの学業は相変わらずでしたが、施設での生活は職員との信頼関係が築けたことによって、楽しいものに変化していきました。居場所がなかった自宅よりも施設が安心できる場所になっていったのです。

しかし、そんな日々も長くは続きませんでした。15歳の春を迎えるにあたり、進路を決めなければならなかったからです。児童養護施設の子どもたちは進学しなければ、施設を出なければなりません。このときほど、勉強ができない自分を呪ったことはありません。母親を交えた話合いで、高校は無理なので、美容師の専門学校に行くことになりました。母親が美容師をしていて、自分も少し美容室で働く男性美容師にあこがれる気持ちもありました。それからは学習ボランティアにずっと付き添って勉強を教えてもらい、ようやくのことで専門学校に合格しました。そこで一息つけるのかと思いましたが、専門学校の仲間とうまくやっていくことも、勉強や実技もすべてが当時の僕には重荷で…。でも、学校を辞めれば施設を出されて、また居場所をなくしてしまう…。その葛藤の中で、僕の心は再び病んでいったのです。

居場所を無くしたくない一心で勉強に取り組み、無理を重ねた結果、自分の心の中で何かが壊れた音がしました。周囲の期待に応えられない自分は、この世の中に存在してはいけない…死に引き寄せられていた小学生の頃と同じ気持ちがこみ上げてきました。自分の中の感情をおさめ、リセットするためにリストカットを繰り返しました。幼少時、虐待を受けていた自分を思い出すかのように、気がつけば夢中で自分を傷つけていました。

エッセイ 彷徨う心

齊藤　健

第2回 安心できる居場所を求めて―その2

齊藤　健（さいとう・けん）　1980年生まれ。5歳のとき両親が離婚。母親に引き取られるが、その後母親が再婚。小学生のころから自分が生きている感覚がなく、情緒不安定な子どもで、児童相談所でのカウンセリングを受けていた。中学に入って、いじめを受け不登校に。親の手に負えないと判断され、児童養護施設へ入所。入所中に心の病になり、入退院を繰り返した。施設を退所後、精神科病院のデイケアに通い、そこでの治療と経験で徐々に回復。現在は、社会福祉法人豊芯会の就労支援継続A型事業所で喫茶店の店長として働く日々である。

平成25年度内閣府主催 障害者週間連続セミナー

精神障害者雇用は、今！

～精神疾患で休業した従業員の職場復帰に向けて～

公開座談会

この座談会は、２０１３（平成25）年12月５日、国立総合児童センター「こどもの城」で開催された『働く広場』公開座談会の採録です。

進む精神障害者雇用と法整備

望月　２０１３年４月に法定雇用率が２％に引き上げられ、６月には障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）が改正されました。こうした状況の変化をふまえ、本日は、あらためて精神障害者の職場復帰について考えたいと思います。

　障害者の雇用状況について２０１３年の集計結果が11月に厚生労働省から発表されましたが、企業の障害者の雇用状況は、雇用される障害者数も実雇用率も過去10年連続で最高を更新しています。特に精神障害者の雇用が、２０１２年の１万６６０７・０人から２０１３年では２万２２１８・５人と伸びています。２０１２年度にハローワークを通じて就職した障害者は、精神障害者が全体の３分の１以上を占め、２００４年度の10倍と大幅に増えています。

　この法改正で、２０１８年度からは法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることになりましたが、これに向けて企業が精神障害者を雇用する際に生じる課題への対応が求められています。例えば、企業と医療機関、外部の支援機関が連携する体制の充実、企業や従業員の理解を得られる環境づくりや雇用管理のノウハウの蓄積・普及などが求められています。２０１８年に向けて、今後、特に企業と医療機関との連携、企業に対する精神障害者の雇用ノウハウの普及が重要視されています。

リワーク支援対象者が増加

望月　厚生労働省の患者調査の「気分障害患者数の推移」によれば、採用後に障害患者となる方の数が年々増加し、２００２年の71万１千人から２０１１年には95万８千人となり、それによる休職者も企業規模に関係なく増加しています。２００８年の厚生労働省「障害者雇用実態調査」によれば、事業所が精神障害のある従業員に対して配慮している点は、①短時間勤務などの勤務時間、②本人・家族などへの連絡、医療機関との連携・連絡、③職場復帰のための訓練機関の提供、④職場復帰の相談、援助などの選定、配置です。これらは労働政策審議会の意見書にも見られる重要な項目です。

　このような状況をふまえ、当機構も、職場復帰に関わるリワーク支援を２００５年から地域障害者職業センターで開始しています。支援の対象者数は、２００６年度の５０９人が２０１２年度には２１４４人と伸びています。リワーク支援では本人と主治医、企業の三者が一体となって協働体制を整えて実施しています。

望月春樹さん

　それではまず、障害者雇用アドバイザーとして長年、数多くの企業相談を担当された西嶋さんから、精神障害者の職場復帰における課題や必要な支援についてお願いします。

西嶋　精神障害者の雇用義務化が検討され始めた頃は、企業の方から、「新たに精神障害の方たちを採用できない。自社内の精神疾患の方の問題解決が先」という声が多く聞かれました。当時は精神障害に関する情報も少なく、第三者によるサポートの仕組みもなく、企業が独自で考えて、対応するしかありませんでした。休職者本人から復帰したいと申し出があっても、主治医が職場の現状を認識できていない場合も多く情報も不足しているので、「復帰して大丈夫」という確認がとれにくい状況でした。その結果、戻れる状態ではないのに復帰して再び休職するというケースが多く見られました。企業側はどうしてよいかわからず、第三者の支援が本当に必要だと感じていました。それから考えると、ずいぶん変わってきたと思います。

役割を明確にした「連携」を

望月　梶原先生、産業医の立場で企業と医療の連携、必要な社内体制についてはいかがお考えですか。

梶原　企業と医療機関との連携は重要だと思いますが、「だれがどんな責任を持って

出席者

コーディネーター　望月　春樹さん　神奈川障害者職業センター所長
パネリスト　梶原　隆芳さん　梶原産業医事務所長
和田弓美子さん　NECディスプレイソリューションズ株式会社事業管理本部総務部
西嶋美那子さん　元東京経営者協会障害者雇用アドバイザー
湯田　麻子さん　神奈川障害者職業センターリワークカウンセラー

何を行うのか」をキチンと認識しておくことが必要です。主治医は患者に対する治療と疾病管理、企業は労働者に対する就業配慮と職場復帰をそれぞれ目的とし、責任を負っています。この原則的な役割を十分に理解したうえで、企業として行うべき対応を決めなければなりません。

医療機関との連携の際には、その目的と必要性に対する本人の理解が重要です。本人が納得していないことには、主治医の協力も得られにくくなります。込み入った経緯があるような難しい事例ほど休業中にリワークなどの準備に時間がかかるので、できるだけ早い段階で連携を図ることが必要です。主治医への問合せは要点を明確・簡潔に伝えること。企業から情報提供する場合も、診療の参考にしてほしい要点を絞らねばなりませんが、社内の復職制度などは簡潔に図示して提供するのも一法だと思います。

先述の通り、最終的な判断を行う責任は企業側にあります。主治医と産業医との見解が違った場合や、休職者の診断書の病名が途中で変わった場合にどうするかなど、説明可能な対応ができる体制の整備が必要です。休職者の要求にどこまで対応したらよいか悩むケースも多いようですが、企業としてできることとできないことを明確にし、できないことには合理的な理由を示すことも必要だと思います。

梶原隆芳さん

仕組みを見直しリワーク支援

望月　和田さんは企業の立場からどうお考えですか。

和田　当社は映像表示装置を主に開発・製造・販売しており、約9割が海外事業です。国内拠点には開発業務の従事者が多く、時差が生じる海外とのやり取りが多いことなども、業務上のストレス要因になるかと考えられています。当社は2010年度より、神奈川障害者職業センターのリワーク支援や医療機関などが行う職場復帰支援を活用しています。これら社外の復職支援の導入後から現在に至るまで、再休職者はゼロとなっています。

リワーク支援導入の経緯は、うつ病による休職者の傾向の変化と再発、再休職者の増加などを感じ、これまでの取組み、対応に限界を感じたからです。当時は健康管理スタッフ主導で取り組まれていたため守秘義務の壁もあり、会社側の得られる情報は限られていました。産業医も月一回の巡回があるのみで、健康管理スタッフに頼るにも限界がありました。そこで当社独自の取組みを考え導入することになり、まずは的確な情報を得ることから始めました。

通常、産業医が行う主治医との連絡は、「情報提供依頼書」を活用して会社が行うようにしました。情報提供依頼書は必ず内容と必要性を説明して本人同意のもと、主治医への受診時に持参してもらいます。本人には活動記録シートの記入をお願いしており、復職前には活動記録シートに24時間どういう生活をしているかを記入し、約1カ月分を会社に提出していただきます。また、リワークスタッフ（職業センターや医療機関の支援担当者）との連携も行っています。

次に関係者による情報共有化を実施しました。形式的な面談は廃止し、関係者全員で話合いの場を設けました。健康管理スタッフと総務部、職場上司と本人が情報を共有し、休職開始から復職決定まで納得したうえで進めていきます。復職時に作成する支援プランには、復職後半年をめどに、フォローアップも含めて明確に記入していきます。こうしたプラン作成でも、リワークスタッフからの助言が大変役立っています。

そして、これらの取組みが定着するように、復職のフローを作成しました。休職する前にこれを見せて、本人と上司に今後の流れを知ってもらい、リワーク支援参加への動機づけや関係者との連携の大切さ、本

和田弓美子さん

公開座談会

人と会社との関わりについて理解いただきます。このフローは記録用紙としても活用しており対応内容を記入していきます。また、フローとともに支援イメージ図も作成しており、医療面は健康管理スタッフ、就業面は総務部と、役割分担を明確にすることでお互いに動きやすくなりました。

リワーク支援活用のメリット

望月　湯田さんには、地域障害者職業センター（以下、職業センター）の立場から、リワーク支援の最近の傾向についてお話しいただきます。

湯田　まず支援の流れですが、休職者本人、企業、主治医の三者の協働体制が必要です。職業センターが中立的な立場でそれぞれの意見を確認し、同意に基づいて進め方や目標について三者の合意形成を図ります。期間は約3カ月間が多く、終盤には今後の支援などを共有するための取組みを行います。企業には本人が出向く報告会を行い、主治医には本人が作成した報告書により情報共有を行います。職場復帰後はなるべく職場内で問題解決できるように自主性を重んじますが、適宜フォローアップを実施しています。神奈川県で年間約90社の利用があり、支援対象者は20～50代まで幅広く、職種もさまざまです。

　三者の現状ですが、本人は休職を繰り返してからリワーク支援を利用する場合が多く、休職の期限や経済面で焦燥感があります。企業側はコスト削減で人員配置にゆとりが持てず、業務の負担感があります。主治医は休職中の患者を診ながらも、職場情報は十分に共有できていない場合があります。

湯田麻子さん

　また本人、企業双方で増えているのが、「協働する力が弱く、多様な人々と仕事を行うことが難しい」という悩みです。これは社会人として必要な基礎力といわれ、神奈川障害者職業センターでは「前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力」の3つの能力の不足点を分析し、それを支える12の要素「働きかける力、ストレスコントロール力、柔軟性、規律性など」にアプローチしています。

　さまざまな課題の背景には、三者間のコミュニケーション不足があります。個々に取り組んでいても、問題を共有できずに不安を感じ、課題として残っているのです。その解決のために、コーディネートが必要になります。職業センターが三者の合意形成に向けフレキシブルに動きコーディネートを行います。本人と面談して、復職に向けて、どのような力をつけたいかをうかがい、企業にも受入れ体制、雇用管理の注意点を検討していただきます。主治医には治療のステップと体調管理方法、リワーク支援に関する意見をいただき、三者協働体制の構築を支援しています。

　こうして、三者がしっかりと合意して復職に向けた準備に取り組むと、それぞれの力が発揮されます。課題が山積するなか、協働体制でリフレーミング（別の枠組みで見ること）していくと、それまで見えなかったものが見え、変化が出てきます。例えば、本人が力をつけたり、企業側が発症予防のためにコミュニケーションの改善に取り組んだ結果、職場の雰囲気がよくなったり、また、業務体制を整えた結果、「次に休職するのは自分では」と不安をもっていた社員が安心して業務に取り組めるようになったりします。さらに、1人の社員の「精神疾患による休職から復職」という体験によって、企業側に精神障害者雇用のノウハウが実践的に身につくという声も寄せられています。

情報共有の方法

望月　事前に会場のみなさんからいただいたご質問をふまえて、これからの時間は、①企業と医療機関の連携が円滑になるには、どのような方法・工夫が考えられるか？　②休職者の質が変わってきているなかで、新たなアプローチは？　③企業が職場復帰を円滑に進めていくための方策は？の3つのテーマに分け、意見交換を進めてまいります。

和田　①の「企業と医療との連携」につい

ですが、支援の各段階で必要に応じて主治医の意見を聞きます。企業側が伝えたいこと、確認したいことについては「情報提供依頼書」を活用します。メンタル要因が疑われ体調不良を訴え勤怠状態が悪くなってしまった場合を一例にあげますと、「情報提供依頼書」では、勤怠状態も明らかにしたうえで、「このまま勤務を続けることが悪化につながらないか」、「勤務可能な場合は配慮すべきことがないか」を主治医に問いかけます。本人へは内容説明を行い同意のうえで進めるので、その後の対処もとりやすく、主治医との連携もスムーズにできます。

また、職場復帰支援をしている医療機関の多くは事前ガイダンスを実施しているので、「会社も一緒に復職に取り組む」という意思表示も兼ねて同席します。その際に復職のフローを伝えておけば、それを理解したうえで進めていただけます。

望月　最初の「情報提供依頼書」が、まずとても効果的ということですね。

湯田　私たちリワークカウンセラーも、「一緒に復職に向けて取り組む」ことは特に心がけています。企業と医療機関の連携をとり、職業的なリハビリに入ってよい時期か、医療的なリハビリをしっかり行う時期か、企業と医療機関の両方に判断いただくためにどのような方法があるかを常々考えています。

梶原　私が産業医として担当する企業では、体調が落ち着いた段階で定期的な面談を開始し、復職に向けた指導を行っています。リワークを勧める場合、睡眠などの生活リズムが安定していなければ時期尚早と判断しています。また、リワークの適否や開始時期については、本人を通じて主治医に確認していただいています。

望月　主治医とうまく歩調を合わせるのが重要ですね。湯田さん、リワーク支援ではどうですか。

湯田　医療機関から情報収集していますが、復職に向けた取組みには、なるべく本人の力を活用しています。面談で見えてきた復職の課題について、受診の際に本人から主治医に助言をもらえるようになるなど、コミュニケーションの質が段階的に上がっていくと実感しています。

和田　企業としては、主治医との連携の注意点として、本人が不安にならないよう、必ず細かく説明して同意をいただきます。時には、情報提供依頼書の内容につき、「この部分は削除してください」という場合もありますが、その場合は本人の意思を尊重して対応します。また、主治医の意見がすべてではなく、あくまでも復職を円滑に進めていくための助言として聞くことが大切のように思います。

新型うつへの対応

望月　続いて、②の「休職者の質が変わってきているなかでの新たなアプローチ」ですが、これまでのうつ病と異なる休職者が多くなっています。

西嶋　「新型うつ」ですが、若年層だけの問題ではなく、これまで表面化しなかっただけだと思います。最近、企業からは、「どこまでが病気で、どこからが性格の問題なのか判断が難しい、病院へ行ったらという提案もしにくい」という話を聞きます。

梶原　従来、うつ病というのは、まじめな人が自分を責めることで発症することが多いとされていました。いわゆるメランコリー親和型の性格で、几帳面で責任感が強い方がうつに陥るケースです。ところが近年、出社するとうつになるが、好きなことならできるというケースが増えています。この「新型うつ」は正式な医学的診断名ではなく、発達過程や性格の問題などが背景にあるといわれていますが、「DSM（精神疾患分類・診断マニュアル）法」の診断基準上は同じ「うつ病」に分類されます。これらを別の病気と考える必要はなく、同じ病気の中に患者それぞれの特徴があるとお考えください。

湯田　「秀でた部分があるのに協働する力が弱い」という方が多くなっています。昔の企業では叱咤激励してやる気にさせました

西嶋美那子さん

公開座談会

が、いまはあまりプラスに働きません。

リワーク支援の大きな枠組みは、体調管理・ストレス対処などの従来の支援ですが、企業側からの「意に沿わない業務やリスクに耐える力をつけてほしい」という希望に対して、従来の支援に加えて選択制で、「社会人の基礎力を高めるアプローチ」を、神奈川障害者職業センター独自の取組みとして、実施しています。

この選択制のアプローチには、グループを組んで上司役と部下役を模擬体験するジョブリハーサル、人の話に耳を傾け感情やストレスをコントロールするなど、対人スキルを向上するプログラム、適応力を向上する各種講座があります。参加者からは「上司と役割を交代してみると、考え方も違ってくることがわかった」という声もあがっています。

これらによって社会人として必要な基礎力をつけることが、安定就労につながると考えています。

周囲の理解と冷静な対応を

梶原　休職者のタイプが「従来型」、「新型」のいずれでも、企業が行うべきは「本来業務が安全に遂行できるかできないか」という「事例性の判断」であることに変わりありません。できない理由が健康上の問題である場合は治療や就業制限などの措置が必要になり、そうでない場合は労務的な対応が必要になります。病気の診断などの「病理性の判断」は主治医が行うべきことで、企業が判断する必要はありません。病態レベルによっては就業上の配慮が必要なこともありますが、これは回復までの一時的な措置で長期間継続されるべきものではありません。また、必要とされる配慮事項が現実的に対応不可能な場合、復職は尚早だと思います。その場合は就業可能な状態に回復するまで療養させる必要があります。

「新型うつ」の部下対応では、上司からすれば部下の主張がわがままに思えることがあるかもしれませんが、決して感情的にならず冷静に対応することが重要です。

望月　その方の問題が「健康面」か「性格面」か、しっかり見極める必要があり、感情的にならずに対応するということですね。職業センターの立場から留意点はありますか。

湯田　本人が職場で感情的になることもあり、感情のコントロールへの取組みを始めています。怒りは、そこに解決したい問題があるということなので、あってもいいのですが、ずっとイライラしているのは健康によくないと学習してもらいます。キレずに自分の思いを相手に伝える言い方、組織とルール、モラルの効用について伝えます。

望月　リワーク支援を本人が求めない場合もあります。和田さん、いかがですか。

和田　当社では、休職前、自宅療養に入る段階で、総務部門が本人にガイダンスをします。復職フローについて説明し「復職にはリワーク支援などを受講またはそれ相当の取組みが必要」とお話しし、理解してもらいます。また、リワーク支援実施施設での事前ガイダンスに総務の担当者が一緒に参加することにより、不安軽減効果もあり、これまでにリワーク支援を拒んだ方はいません。ガイダンス前は不安を漏らす方もいますが、ガイダンス後には「取り組む意味がわかったのでがんばります」と前向きな発言に変わります。総務担当者が同行することにより、そのときの本人の状況なども含め、職場の上司にもより詳しい報告ができ、その後の連携にもつながっていきます。

上司や周囲へのサポート

望月　③の「企業が職場復帰を円滑に進めていくための方策は」ですが。

西嶋　それに関連して、会場から、「職場復帰を受け入れる部署で、他の従業員に対し、どのように理解を促すか」、「長期休職や復帰後休職を繰り返す社員への対応」、「復職後は何に気をつければよいか」という質問をいただいています。

和田　当社では、復職を受け入れる側の上司を常に巻き込んでいくようにします。上司との関わりは休職、自宅療養に入る前から始まります。本人が診断書を出したときに上司と面談を行い、情報共有を図り、復職フローの説明も行います。総務部、職場の上司と健康管理スタッフ、必要に応じてリワークスタッフと連携して進めることを確認します。

復職の準備に入った段階では総務部、上司と健康管理スタッフで常に情報共有を行い、リワーク支援終了時点では報告会も行

障害者週間連続セミナー「『働く広場』公開座談会」紙上採録
平成25年12月5日、「こどもの城」で開催

います。同僚に対しても、産業医より指示の出た「就業制限（時間外勤務の禁止）」について情報開示を行い理解を促します。

望月　上司を含めて関係者が早い段階で情報共有すること、復職に向けたフローを作成して実行し、記録にとどめておくことが大事ですね。職業センターでは、職場に対する支援はどのように実施していますか。

湯田　休職前は体調が悪くて、休職に至った経緯が曖昧になりがちなので、キャリアプランの再構築の際に、本人が振り返った内容を企業面談で情報共有します。受入れ側の上司にはより背景が理解されるので、本人に対し、「次に困ったことが起こったら、こう対応したらよい」と理解いただけるので、具体的なアドバイスにつながります。

梶原　職場復帰後のフォローでは、上司の役割が非常に大きいと思います。業務への適応状態を観察し、再発の兆しがないか早期発見・早期対応に努めていただく必要があります。上司は医療の専門家ではないので理解や対応に苦慮することも多く、彼らに対する支援も重要だと思います。通常は、健康管理スタッフが上司支援の役割を担うことが多いと思いますが、リワーク支援などの実施機関からもマネジメント上のアドバイスをいただけるとありがたいです。復職者の上司の相談対応の仕組みがあると助かる企業も多いと思います。

西嶋　職場の人間関係で上司が原因と考えられる場合は、その職場に戻した方がいいのか、新しい職場にしたらいいのか、人事の方は悩むと思いますが。

梶原　直属の上司との関係に原因がある場合、本人同意のうえですが、この上司の上役に話をして配慮してもらうようにします。原則としては、元の職場への復帰が環境も変わらないため適応も早いと思います。ただ、直属の上司の下では再発の可能性が高いと考えられる場合には、この上役に、直接の接点を減らすなど業務の調整をお願いすることがあります。

再発防止のために

望月　再発防止について、和田さんの会社での取組みはいかがですか。

和田　当社は復職後の雇用管理について、復職前に復職後6カ月を想定した「職場復帰支援プラン」を、上司と健康管理スタッフと一緒に作成します。本人に、復職後の業務内容につき説明し、納得いただいたうえで産業医による就業可否面談に進みます。

　復職後は、生活リズムを崩さず、休まずに出社することをまず目指します。その後、業務負荷を少しずつ増やし、1年後に就業制限が外れることを目指します。個人差もあり、1年で戻れる人、3年4年かかる人もいますので、それぞれの対応も必要となります。健康管理スタッフも日々面談などでフォローしますが、総務部門でも1カ月、3カ月、半年、1年と面談の機会を設けて、復職時と同じように必要に応じて上司、健康管理スタッフと連携していき、復職支援プランの進捗状況についても確認しあい、対応しています。

梶原　復職後の職場対応としては、このように段階的に進めることが、一番大事ですね。

湯田　職業センターとしては、和田さんの会社のように、なるべく企業内で解決する力をつけてほしいので、今後も本人支援と事業所支援、また医療機関を含めた三者間の連携支援、そして支援の計画性を大事にしていきます。

西嶋　このようにリワーク支援などの制度が定着しつつあることは、提案してきた側としてうれしく思います。企業側も第三者機関をうまく活用して、本人支援ができればいいですね。もう一つ、企業の人事システムで、キャリアアップしなくても長く働き続けられるなど、多様な選択肢の整備が必要だと思います。

望月　リワーク支援に関わっていると、多くの課題を感じますが、その課題を三者がリフレーミングできれば、予防の視点から見ることができたり、職場活性化につながったりします。そして企業が「こうありたい」という長期的展望をもって取り組み、そのノウハウを積み重ねていくことは非常に大切だと思います。さらに、そのリフレーミングに、私たちのような外部の専門機関を上手に活用していくことも有効だと思います。

　今後も企業や関係機関と連携しつつ、情報発信していきたいと思います。本日はありがとうございました。

NOTE

精神障害

はじめての精神障害者雇用 ⑦

健康管理と環境の変化への対応

福島障害者職業センター 所長　相澤欽一

疾患と障害が併存する精神障害者の場合、健康管理面に関する配慮は欠かせません。また、長期的な職場定着を考えると、健康管理面の配慮とともに、人事異動などによる職場の人間関係の変化などにも留意が必要です。

健康管理面について

〈通院の確保〉

本人が通院している医療機関が夜間や休日に診療していない場合、勤務を休んで通院する必要があります。また、夜間や休日に診療していても、本人の疲労度などを考慮し、勤務を休んで通院することが望ましいときもあります。勤務を休んで通院するときは、有給休暇を利用して通院する場合が多いようですが、時間休をとれるようにしたり、通院時間を勤務扱いにする制度を設けている企業もあります。

〈本人の様子に気をつけ、早めに体調の変化を把握する〉

体調に波のある人も多いので、出勤してきたときに、「調子はどうか」と一声かけるなど、本人の様子に気をつけましょう。普段と違った様子がうかがわれるときは、体調や疲れ具合、睡眠の状況などを確認します。

〈体調不良で休みを訴えてきたときの対応〉

当機構の障害者職業総合センターの調査では、精神障害者を雇用している企業の9割以上が、「不調時には、職務を軽減したり、一時的に休養をとらせるなどの対応をする」と答えており、体調不良のときは何らかの対応を行っていることがわかります。

体調不良のときには、休ませるという対応以外に、勤務時間をしばらく短縮するなど緩和勤務の選択肢を用意している企業もあります。また、体調を崩したらほかの人が代わって仕事ができるように社員教育するなど、体制を整えている企業もあります。

筆者が、精神障害のある社員を対象としたインタビュー調査をしたときに、「調子の悪いときは無理をしなくてよいといわれていますが、そのことで気持ちにゆとりが生まれ、体調を崩さず、かえって休まないで出勤できています」という主旨の話をする人が複数いました。体調不良のときの対応が、安心につながっているようです。

一方、「体調不良を訴えたときは、基本的に無理はさせないが、人によっては異なる対応をする場合もある」という企業もあります。例えば、ちょっとでも不調を訴えると、周囲から無理しないで休むようにいわれ続けてきて、就職してもすぐに休もうとする傾向のある人の場合です。安易に欠勤を認めると、欠勤したことでさらに出勤しにくくなる悪循環に陥ってしまうことが多いため、このような人に対しては、「体調不良で欠勤したい」と連絡してきても、本人の話を十分に聞いたうえで、大丈夫そうであれば、まずは出勤するよう促すそうです。

このような人はそれほど多くはないと思いますが、体調不良を訴えてきたときの対応も、一人ひとりの状況を十分に把握し、個別の対応を求められることがわかります。体調不良のときの特徴や、そのときの望ましい対応方法などについても、支援機関と十分に連携をとって対応することが望まれます。

主治医から情報収集するときの工夫例

主治医から情報収集する際に、ある企業では、次のような工夫をしています。

①主治医には守秘義務があることを念頭におき、情報収集に際し本人の同意を得ておく。

②本人の了承を得たうえで、必要に応じて、診察に同行して情報収集する。

③診察同行の際は、事前に本人から主治医にその旨を伝えてもらい、ある程度、面接時間が確保できる日時で診察の予約をする。

④企業としては本人の職場定着を願っており、本人のためにどのような対応が望ましいのかを知りたいなど、本人を辞めさせる材料を把握するために情報収集したいのではないことを、明確に主治医に伝える。

⑤主治医が数週間に１回、数分から 10 数分程度の面接しかできないのに対し、企業では仕事ぶりや職場での人間関係を通じて本人の状況を把握しているので、職場での普段の様子や、調子を崩してからの状況などをわかりやすく報告し、主治医から的確な助言をもらえるようにする。

〈産業保健スタッフの活用〉

在職者が心の健康問題で休職したときに、産業医や保健師などの産業保健スタッフがさまざまな役割を担っている企業でも、精神障害者の新規雇用では、産業保健スタッフの関わりが乏しい場合もあるようです。企業の中の数少ない医療保健の専門家ですので、精神障害のある社員の健康管理や医療機関との連携については、産業保健スタッフの有効活用が望まれます。

環境変化への対応

〈指導者や上司の異動に伴う対応〉

指導者や上司が異動する際には、引継ぎをきちんと行い、担当者が変わったとたんに指導方針も変わるといったことがないように、注意する必要があります。担当者が変わる際に、前任者と後任者が一緒に本人と相談し、引継ぎなども十分行っていることを説明するとともに、後任者と本人の関係づくりが円滑に行われるよう配慮している企業もあります。

特定の指導者や上司との関係が強く、それ以外の人との人間関係が希薄な場合、その人が異動するだけで、本人が不安定になることがあります。そのため、特定の指導者だけでなく、職場内のいろいろな人とある程度の関係性を構築できるようにしておくことも重要です。

また、慣れた人が変わるのは、職場の都合で避けられない場合もあります。環境の変化をピンチとしてとらえるだけでなく、さまざまな人と仕事をすることにより、本人が職業人として成長していくチャンスでもあるという視点を持つことも、必要でしょう。

〈日常環境の変化が職業生活に影響を及ぼす場合〉

生活面の問題から仕事に支障をきたしたり、生活環境の変化が職業生活にも影響する人がいます。企業によっては家族と相談するなどして、生活面への課題に対応するところもありますが、日常生活や家庭の問題には、企業は直接入り込まず、支援機関の方で対応してもらうのが一般的でしょう。問題が発生したときに、生活支援の対応をしてもらえるところがないといった状況は困りますので、生活面の支援をしてくれる機関を把握しておくと安心です。

〈長期的な支援機関との連携〉

障害者職業センターなどの支援機関に定期的に職場に来てもらい、職場での対応方法について助言をもらったり、本人の相談に乗ってもらう企業もあります。

また、ハローワークや障害者就業・生活支援センター、保健所、福祉施設、医療機関など、本人を支援している人に集まってもらい、本人も参加してのケア会議を開催している企業もあります。このケア会議は、何か課題があったら開催するほかに、何もなくても支援者の異動などに併せて年１回は開催するようにし、何かあったら関係者が連携して対応しているそうです。

このような企業と支援機関との継続的な支援をあまり必要としない人もいますが、特に、精神障害のある社員を多数雇用している企業の場合には、さまざまなタイプの人がいますので、支援機関との連携体制を構築しておくことが望まれます。

霞が関だより

平成25年版
障害者雇用状況の集計結果（1）
（平成25年6月1日）

厚生労働省　職業安定局　高齢・障害者雇用対策部　障害者雇用対策課

厚生労働省では、障害者雇用促進法に基づいて、身体障害者または知的障害者の雇用義務がある事業主などから、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者および精神障害者（以下「障害者」）の雇用状況について報告を求めています。

このほど、平成25年6月1日現在における同報告を集計し、その結果をとりまとめました。

なお、平成25年4月1日に法定雇用率が改定されています（民間企業の場合は1.8％→2.0％）。

ポイント

■民間企業（法定雇用率2.0％）

○雇用障害者数40万8947.5人と過去最高を更新

○実雇用率1.76％、法定雇用率達成企業の割合は42.7％

■公的機関（同2.3％、都道府県などの教育委員会は2.2％）

○国：雇用障害者数7371.0人、実雇用率2.44％

○都道府県：雇用障害者数8136.0人、実雇用率2.52％

○市町村：雇用障害者数2万4792.0人、実雇用率2.34％

○教育委員会：雇用障害者数1万3581.0人、実雇用率2.01％

■独立行政法人など（同2.3％）

○雇用障害者数8369.0人、実雇用率2.27％

1　民間企業における雇用状況

◎雇用されている障害者の数、実雇用率

民間企業（50人以上規模の企業）に雇用されている障害者の数は40万8947.5人で、過去最高となった。

雇用者のうち、身体障害者は30万3798.5人、知的障害者は8万2930.5人、精神障害者は2万2218.5人であった。

実雇用率は1.76％、法定雇用率達成企業の割合は42.7％であった（第1表）。

◎企業規模別の状況

企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、今年度から新たに報告対象となった50～56人未満規模企業では4488.5人、従来から報告対象であった56～100人未満規模企業で3万2921.5人、100～300人未満で7万8157.5人、300～500人未満で3万8773.5人、500～1,000人未満で4万8791.5人、1,000人以上で20万5815.0人と、すべての企業規模で前年より増加した。

実雇用率は、民間企業全体の実雇用率1.76％と比較すると、

＊500～1000人未満規模企業（1.77％）、1000人以上規模企業（1.98％）については上回った。

＊50～56人未満規模企業（1.56％）、56～100人未満規模企業（1.52％）、100～300人未満規模企業（1.39％）、300～500人未満規模企業（1.71％）は下回った。

なお、法定雇用率達成企業の割合は、50～56人未満規模企業で34.5％、56～100人未満規模企業で44.5％、100～300人未満規模企業で43.5％、300～500人未満規模企業で39.7％、500～1000人未満規模企業で37.6％、1000人以上規模企業で41.7％であった（第2表）。

※「働く広場」では通常西暦で表記していますが、この記事では、「平成25年版 障害者白書」の表記に合わせ、元号で表記しています。

第１表　民間企業における雇用状況（法定雇用率 2.0%）

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	③　障害者の数 A．重度身体障害者及び重度知的障害者	B．重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者	C．重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者	D．重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者	E． 計　A × 2 ＋B＋C＋D ×0.5	F．うち新規雇用分	④ 実雇用率 E ÷ ② ×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合
規模計	企業 85,314 (76,308)	人 23,213,401.0 (22,577,527.0)	人 99,560 (95,164)	人 11,197 (9,806)	人 184,179 (170,977)	人 28,903 (22,505)	人 408,947.5 (382,363.5)	人 41,906.0 (34,637.0)	% 1.76 (1.69)	企業 36,413 (35,694)	% 42.7 (46.8)

注１　②欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。

注２　③A欄の「重度身体障害者及び重度知的障害者」については法律上、１人を２人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たりダブルカウントを行い、D欄の「重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者」については法律上、１人を 0.5 人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たり 0.5 カウントとしている。

注３　A、C欄は１週間の所定労働時間が 30 時間以上の労働者であり、B、D欄は１週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の労働者である。

注４　F欄の「うち新規雇用分」は、平成 24 年６月２日から平成 25 年６月１日までの１年間に新規に雇い入れられた障害者数である。

注５　（　）内は平成 24 年６月１日現在の数値である。

第２表　民間企業における規模別障害者の雇用状況

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	③　障害者の数 A．重度身体障害者及び重度知的障害者	B．重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者	C．重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者	D．重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者	E． 計　A × 2 ＋B＋C＋D ×0.5	F．うち新規雇用分	④ 実雇用率 E ÷ ② ×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合
規模計	企業 85,314 (76,308)	人 23,213,401.0 (22,577,527.0)	人 99,560 (95,164)	人 11,197 (9,806)	人 184,179 (170,977)	人 28,903 (22,505)	人 408,947.5 (382,363.5)	人 41,906.0 (34,637.0)	% 1.76 (1.69)	企業 36,413 (35,694)	% 42.7 (46.8)
50 ～ 56 人未満	5,470 (-)	288,097.0 (-)	931 (-)	224 (-)	2,079 (-)	647 (-)	4,488.5 (-)	434.5 (-)	1.56 (-)	1,885 (-)	34.5 (-)
56 ～ 100 人未満	32,603 (29,599)	2,367,396.0 (2,186,941.0)	6,917 (6,624)	1,358 (1,089)	16,014 (14,670)	3,431 (2,581)	32,921.5 (30,297.5)	3,055.5 (2,514.5)	1.39 (1.39)	14,514 (12,928)	44.5 (43.7)
100 ～ 300 人未満	33,497 (33,003)	5,156,348.0 (5,094,595.0)	17,229 (16,512)	2,797 (2,442)	37,258 (35,162)	7,289 (5,589)	78,157.5 (73,422.5)	8,346.0 (7,268.0)	1.52 (1.44)	14,585 (16,010)	43.5 (48.5)
300 ～ 500 人未満	6,385 (6,436)	2,272,784.5 (2,292,805.5)	9,244 (9,069)	1,232 (1,104)	17,597 (16,895)	2,913 (2,518)	38,773.5 (37,396.0)	4,266.0 (3,637.0)	1.71 (1.63)	2,537 (3,014)	39.7 (46.8)
500 ～ 1,000 人未満	4,274 (4,190)	2,757,609.0 (2,709,840.5)	12,184 (11,688)	1,243 (1,113)	21,723 (20,378)	2,915 (2,376)	48,791.5 (46,055.0)	5,257.5 (4,537.0)	1.77 (1.70)	1,605 (1,972)	37.6 (47.1)
1,000 人以上	3,085 (3,080)	10,371,166.5 (10,293,345.0)	53,055 (51,271)	4,343 (4,058)	89,508 (83,872)	11,708 (9,441)	205,815.0 (195,192.5)	20,546.5 (16,680.5)	1.98 (1.90)	1,287 (1,770)	41.7 (57.5)

注　第１表と同じ

ニュースファイル Newsfile

行政

障害者権利条約、成立

障害者への差別を禁止する障害者権利条約が、２０１３年12月、参議院本会議で批准が承認された。

同条約は、「障害に基づくあらゆる差別」の禁止や、障害者の権利・尊厳を守ることをうたう。２００６年に国連総会で採択され、２００８年に発効。条約締結国は１３７カ国と欧州連合。障害者に健常者と平等な権利を保障し、社会参加促進へ必要な措置を取ることを締約国に求めている。

地方の動き

東京

ヘルプカードを作成

町田市と八王子市は、障害者や難病のある市民を対象に緊急時や災害時に支援を必要としていることが一目でわかる免許証大の「ヘルプカード」などの無料配布を始めた。

町田市は、プラスチック製のカードと「ヘルプ手帳」をセットで配布。カバンなど目立つ場所にカードを掲示し、個人情報と具体的な支援内容はプライバシーに配慮して手帳に記入する。５千セットを用意し、障害者手帳の有無にかかわらず、市内在住の希望者に配布。八王子市のカードは４つ折りで、内側に障害の内容や支援してほしいこと、連絡先やかかりつけの病院などを記入する。障害者手帳の有無にかかわらず、希望すれば市内在住のだれでもカードをもらえる。市役所と市地域事務所で配布。

神奈川

障害者の自立支援で委託事業

神奈川県企業庁は、障害者の自立支援や社会貢献の取組みとして、処分すべき水道メーターを青銅製金属とプラスチックなどの廃棄物とに分解・分別する作業を福祉事業所へ委託する「水道メーター分解作業等業務委託事業」を始めた。

使用済み水道メーターは分解することなく売却していたが、分解して不純物を取り除く作業をすることで、障害者の就労機会の増加につなげる。また、不純物が取り除かれた青銅製金属は引取り単価が上がるため、企業庁にも売却収入の増加が期待できる。今年度はモデル事業として、藤沢市内の２つの社会福祉法人に委託した。

熊本

「障害者サポーター制度」スタート

熊本市は、研修を受けた市民が街で困っている障害者を手助けする「障がい者サポーター制度」をスタートさせた。

サポーターは、障害がある人と接する際の配慮の仕方などについて研修を受けて登録。街で困っている障害者を見かけたら、車いすを押したり、手を引いたりするほか、バスや電車などの公共交通機関の乗り降りや、買い物のお釣りのやり取りなどを手伝ったりする。

生活情報

北海道

規格外野菜を販売

障害者作業所「八雲シンフォニー」（二海郡）は、農家が生産しても流通ルートに乗せられない規格外の野菜を販売し、障害者の施設利用や職員の雇用につなげる取組みを始める。

作業所職員と障害者が対応可能な農家を訪れ、形が悪かったり、曲がったりしているだけで市場に出せないダイコンやカボチャ、長ネギなどを収穫・収集。価格は市販の野菜よりも３割ほど安くし、町内を移動販売するほか、注文を受けて高齢者や共働き世帯などに宅配。農家には、売上げに応じて野菜の代金を支払う。年間の売上げ目標は３００万円。

東京

福祉施設と連携の学内カフェ

「大妻女子大学多摩キャンパス」（多摩市）で、生活介護事業などを行う社会福祉法人「由木かたくりの会」と学生が連携して、学内カフェ「大妻ｄｅかたくり」を開店した。

大学の地域連携プロジェクトとして、人間関係学部人間福祉学科小川ゼミと社会情報学部情報デザイン専攻炭谷ゼミが共同で実施。同会の利用者と職員、両ゼミの３年生が協力して、毎週木曜日午前11時半から午後１時にオープン。焼きたてのパンやクッキーなどのほか、コーヒーや紅茶も50円で販売している。

徳島

視覚障害者の外出援助資格に実習協力

「徳島バス」（徳島市）は、視覚障害者の外出を援助する県認定資格「同行援護」の実習講座にバスを貸し出し、乗務員も一緒に研修を受ける取組みを始めた。

講座は年２回で、上半期の実習は７月に行われた。受講生は２人一組で視覚障害者の乗降やトイレ誘導のサポートを実習したほか、同行援護の資格を持つ講師から車いす客の乗降について学んだ。下半期のバスを使った実習は２月に行われる。

「ルンバ」に視覚障害者用モデル

アイロボット日本総代理店「セールス・オンデマンド」は、掃除ロボット「ルンバ」の視覚障害者用モデルを発売した。

ルンバ760をベースに、本体の操作ボタンや充電用のホームベース上に凸点を加え、視覚障害者に操作しやすくし、日本点字図書館の監修を受けて制作した音声取扱説明書を同梱。サイズは直径35センチ、重さは3・8キロ。日本特別モデルで6万4800円。ルンバ公式直販サイトか、日本点字図書館で購入できる。

働く

障害者雇用促進に特例子会社設立予定

「富士通」（神奈川県）は、子会社「富士通ハーモニー」を川崎工場内に設立した。事業内容は、富士通の書類の発送・廃棄・PDF化、構内配送、リサイクル、会議・セミナー準備のサポートなど。資本金1千万円。特例子会社の認定を取得する。

「東海ゴム工業」（愛知県）は、子会社「TRIジョイフル」を本社内に設立した。事業内容は、東海ゴム工業内の郵便物集配、社内文書の回収・配達・保管管理などと、印刷物の折込や職場内での配達。資本金700万円、障害者5人程度でスタート、段階的に新規雇用を進めていく。特例子会社の認定を取得する。

宮城 農福連携で障害者雇用

障害者の就労を支援する「アイエスエフネットライフ」（東京都）が、NPO法人「結いのこころ」（宮城県）の仲介で、農業と福祉の連携を図る「あすファーム松島」（宮城県）を設立した。

同法人には松島町やJA仙台も設立を後押し。障害者を雇用して、松島町内で農作物の生産と加工を行い、ブランド化を目指す。

開発

呼気でパソコン操作 世界初のマウス開発

「近畿大学生物理工学部」（和歌山県）人間工学科准教授の北山一郎さんと中川秀夫さんが、体を動かすことができない重度障害者も、呼吸のみで上下左右にパソコンのカーソル操作などを可能にする世界初の「呼気マウス」を開発した。

工業用流量センサーを応用。センサーからの信号を変換機が読み取り、パソコンに指示を与える。「吸う」「吹く」と強弱を使い分けて、上下左右の動きを実現した。

短く1回吹けば左クリック、短く2回吹けば左ダブルクリック、短く1回吸えば右クリックできる。また、吹き続けたり吸い続けたりすることで、画面の隅から隅までマウスポインタを移動させることができる。OS付属のスクリーンキーボードを表示すれば、文字入力も可能。

その他の情報

国際障害者ピアノフェスティバルで金賞

障害者による4年に1度のピアノ音楽の国際的祭典「第3回国際障害者ピアノフェスティバル」がオーストリアのウィーンで開かれ、課題曲によるコンクール部門で熊本県出身の月足（つきあし）さおりさんが金賞、東京都の太田将誉さんが銅賞に選ばれた。

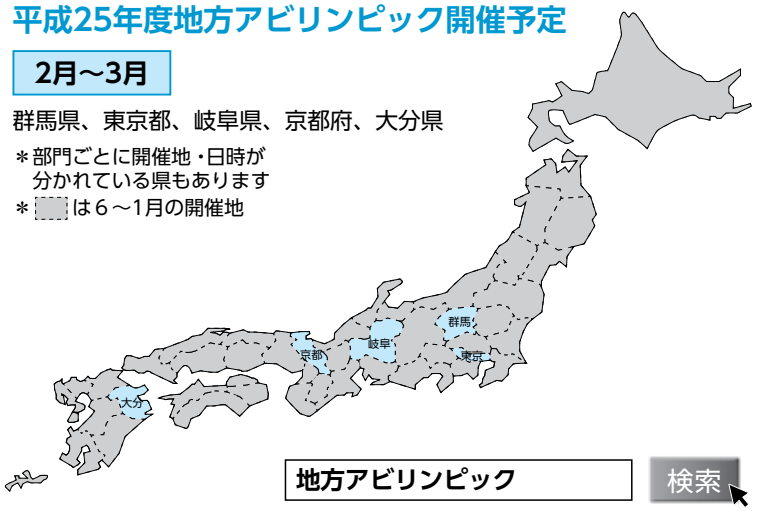
同フェスティバルは、2005（平成17）年に「ピアノパラリンピック」の大会名で横浜市で開催され、その後、現在の大会名に。今回は20近くの国・地域から約50人が参加した。

平成25年度地方アビリンピック開催予定

2月～3月

群馬県、東京都、岐阜県、京都府、大分県

＊部門ごとに開催地・日時が分かれている県もあります
＊□は6～1月の開催地



地方アビリンピック　検索

読者の声

読者の方からお便りが届きました。

輝く眼差しに接して、思うこと

NPO法人地域診断士研究会
吉良山　健三

5年前、友人と東南アジアの国を訪ねました。すべて友人がプランを立て、自由気ままな旅でした。ホテルの前に、庶民の間でルモーとも呼ばれるトゥクトゥク（バイクにリヤカーを取り付けた簡易タクシー）の集団が待機していました。その中の一人の青年と出会い、2日間、彼の案内で史跡巡りや食事、ショッピングを楽しみましたが、なにより癒され、心に残ったのは、謙虚で希望に満ちあふれた彼の輝く眼差しでした。

そんな思い出が薄れかけていた2013（平成25）年12月1日、アビリンピック熊本大会で、競技参加者と接する機会を得ました。そして、参加者の競技への熱い思い、天真爛漫な表情は、異国で出会った青年と同じく、接する者を清々しい気持ちにさせる豊かな人間性に満ちあふれていました。

さて、周囲を見渡したとき、こんな輝く目を持った人がどれだけいるのか。そういう私は、輝いていたときがあったのだろうか。失われた20年といわれ、いろんなところで活性化が叫ばれていますが、みんながみんな、本当に夢や希望を持って取り組んでいるか、はなはだ疑問です。

活性化の原点は、輝く目をした障害者とともに汗を流すことではないのか。そんな思いを強くした一日となりました。

EDITORS' NOTES

次号予告

■特集1　震災関連
「グラビア」では、**東北復興プロジェクト**を取材。「編集委員が行く」では、阪本編集委員が**福島製鋼株式会社**（福島市）、**はらまちひばりワークセンター**（南相馬）、**JDF被災地障害者支援センター**（郡山）を取材します。

■特集2　発達障害　●職場ルポ
発達障害者の雇用を積極的に進める製薬企業、**サノフィ株式会社**（東京都）を訪ねます。

「働く広場」広告募集

広告掲載を希望される企業・団体は、下記の問合せ先までご連絡ください。

■広告掲載位置・規格・掲載料金（税抜き）
●表3（裏表紙の裏）カラー
A4フルサイズ　150,000円
A4の2分の1　75,000円
●本文（31ページ）2色
A4フルサイズ　100,000円
A4の2分の1　50,000円
■発行＝5万4千部（毎月25日）
■問合せ　企画部 情報公開広報課
TEL　043−213−6216
E-mail　hiroba@jeed.or.jp

本誌を購入するには——
●定期購読は、㈱廣済堂にお申し込みください。1冊ずつの購入もこちらで受け付けます。
TEL　03−5484−8821
FAX　03−5484−8822
●書店で購入ご希望の方は、左記書店で購入することができます。
【ジュンク堂書店】池袋本店、仙台店、新潟店、名古屋店、福岡店
【丸善】丸の内本店、日本橋店
【MARUZEN&ジュンク堂書店】札幌店、梅田店

インターネットから定期購読
富士山マガジンサービス　検索

編集委員

（五十音順）

埼玉県立大学教授	朝日雅也
株式会社ストローク 代表取締役	金子鮎子
国際医療福祉大学 福岡保健医療学部教授	齊場三十四
山陽新聞社会事業団専務理事	阪本文雄
社会福祉法人南高愛隣会 コロニー雲仙 東京事務所長	武田牧子
元東京経営者協会 障害者雇用アドバイザー	西嶋美那子
ホンダ太陽株式会社 取締役管理本部長	樋口克己
東京学芸大学名誉教授	松矢勝宏
横河電機株式会社	箕輪優子

あなたの原稿をお待ちしています

■声—障害者雇用にかかわるお考えやご意見、行事やできごとなどを500字以内で編集部（企画部情報公開広報課）まで。

●発行人／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　企画部長 田原孝明
●編集人／企画部次長 有澤千枝
●発行所／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
〒261−8558 千葉県千葉市美浜区若葉3−1−2
電話 043−213−6216　FAX 043−213−6556
http://www.jeed.or.jp　e-mail hiroba@jeed.or.jp
●発売所／株式会社 廣済堂
〒108−8378 港区芝4−6−12 本社ビル
電話 03−5484−8821　FAX 03−5484−8822

働く広場 障害者と雇用 2月号
定価135円（税込み） 送料別（80円）
平成26年1月25日発行
無断転載を禁ずる

・本誌に掲載した論文等で意見にあたる部分は、それぞれ筆者の個人的見解であることをお断りします。本誌では「障害」という表記を基本としていますが、執筆者・取材先の方針などから、ほかの表記とすることがあります。

【データベース】

【機械 CAD】　木村信隆さん（千葉県）が金賞獲得

【家具】

【ビルクリーニング】

【歯科技工】

【パソコン組立】

【義肢】

【パソコン操作】　視覚障害者が対象の競技

【木工】

【オフィスアシスタント】　参加者も増えてきた

【製品パッキング】　同じ会社で、三年連続金賞を狙って競技に挑む須保光朗さん（山口県）

【建築 CAD】

【パソコンデータ入力】　企業で働く人が多かったが、近年、支援学校など学生の参加も増えてきた

【フラワーアレンジメント】

【喫茶サービス】　人気の種目。今年も「喫茶アビリン」は大盛況だ

【縫製】

製品パッキング種目、THK の三連覇だ。
指導にあたった吉永俊介さんと喜ぶ須保さん

戦い終わって喜びあうメダリストたち

金賞受賞の皆さん

次回開催県の小川愛知県副知事へ大会旗が引き継がれた

次回の入賞めざして講評会も盛況だ

働く広場 2月号 平成26年1月25日発行 通巻437号

事業主のみなさまへ

～障害者雇用納付金、障害者雇用調整金、報奨金の申告申請に必要な記載事項、添付書類が追加されます～

平成26年度申告申請分（対象期間：平成25年４月１日～26年３月31日）**から**

※平成25年度途中に事業廃止した場合（吸収合併等を含む）は、廃止した日から45日以内に平成26年度申告申請が必要ですのでご注意ください

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部が改正され、次の事項の記載と書類の添付が必要となります

適用対象（平成26年度申告申請から）		平成26年度申告申請期限	障害者雇用状況等報告書（Ⅱ）	添付資料（障害者分）	
			所定労働時間および実労働時間の記載	源泉徴収票（写）	障害者手帳等（写）
納付金		平成26年４月１日～５月15日	●	不要	不要
調整金	300人超	平成26年４月１日～５月15日	●	不要	不要
	300人以下	平成26年４月１日～５月15日	●	●	●
報奨金		平成26年４月１日～７月31日	●	●	●

【申告申請を行うすべての事業主の方】

新しい申告申請様式は機構ホームページをご覧ください

JEED　検索

障害者雇用納付金申告書等の「障害者雇用状況等報告書（Ⅱ）」に、申告申請期間にかかる雇用障害者の各月の以下の時間数を記載する必要があります

(1) 勤務すべき労働時間数（所定労働時間）
(2) 実際に勤務した労働時間数（実労働時間）

例

申告・申請年月	平成25年４月	平成25年５月	平成25年６月
月毎の所定労働時間	126	126	120
月毎の実労働時間	126	120	126

【常時雇用している労働者の数が300人以下の事業主の方】

調整金・報奨金申請書に以下の書類を添付する必要があります

(1) 対象障害者の**源泉徴収票の写し**
(2) **身体障害者手帳等の写し**／**療育手帳等の写し**（各自治体により「愛の手帳」、「愛護手帳」、「みどりの手帳」等、名称が異なります）／知的障害者判定機関の判定書等／**精神障害者保健福祉手帳の写し**（申請対象期間が有効期限内であるもの）

お問合せ　最寄りの高齢・障害者雇用支援センター、または独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構納付金部審査課（043－297－9652）までお願いいたします

毎月1回25日発行 定価135円（本体価格129円）送料80円